

**Diseñar y establecer un proceso para la selección de personal de la empresa Financiera
Comultrasan, cooperativa líder en el ahorro y crédito, en todas las sedes del departamento
de Boyacá**

**Avila Rodriguez Alba Sofia
Jimenez Diana Marcela
Maldonado Maria Alejandra
Sanguña Duran Claudia
Vaca Blanca Yanette**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas Económicas y Contables - ECAEC
Administración de Empresas
Duitama
2020**

Diseñar y establecer un proceso para la selección de personal de la empresa Financiera Comultrasan, cooperativa líder en el ahorro y crédito, en todas las sedes del departamento de Boyacá

Avila Rodriguez Alba Sofia

Jimenez Diana Marcela

Maldonado Maria Alejandra

Sanguña Duran Claudia

Vaca Blanca Yanette

Tutor:

Adrian Mauricio Garcia Cordoba

Magister en Administración de Organizaciones

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Económicas y Contables - ECAEC

Administración de Empresas

Duitama

2020

Resumen

En la actualidad las empresas se enfocan en la efectividad de los procesos del área de talento humano, siendo un componente de gran importancia la selección de personal. Por esta razón el presente estudio se centra en el proceso de selección de personal de la empresa financiera Comultrasan en todas las sedes del departamento de Boyacá. El objetivo principal del presente trabajo fue fortalecer el proceso de selección de personal con el diseño de un proceso estratégico confiable y de calidad donde se evalúen las necesidades y requerimientos de los puestos de trabajo a fin de mejorar el desempeño laboral.

La investigación se basa en una investigación descriptiva con enfoque cuantitativo, apoyada en técnicas como la encuesta, la cual se instrumentó mediante un cuestionario de 13 preguntas dicotómicas cerradas (Si, No), aplicada a 15 trabajadores para recoger su impresión sobre las técnicas de reclutamiento, políticas formales para el reclutamiento de personal, criterios de selección, estilos de evaluación de cumplimiento de objetivos del colaborador participante en el proceso de selección del área de talento humano.

Se presentan, interpretan los resultados y se resalta que no se viene dando cumplimiento a todos los requisitos contenidos en el proceso de reclutamiento de personal lo cual genera un desvío al cumplimiento del plan estratégico de la empresa, aumento en los costos y disminución de productividad. Dentro de las recomendaciones, se puede mencionar la utilización de las técnicas en el proceso de selección de personal que den total cumplimiento de los requisitos del diseño del proceso estratégico de selección y se pueda mitigar la falencia de recomendación de candidatos por parte de los empleados de la empresa. Así mismo de acuerdo a los análisis de resultados

obtenidos en el proceso de investigación, la empresa cuenta con la área de talento humano y herramientas, donde toma como referencia al personal interno en la recomendación en la selección y reclutamiento del personal para las vacantes ofertadas, se apoya en la verificación de referencias, requisitos propios del puesto de trabajo vacante (nivel de estudio, experiencia laboral, certificaciones, antecedentes) de la hoja de vida como requisito primordial, la información sobre vacantes se desarrolla mediante publicaciones en la intranet y anuncios en carteleras institucionales.

Palabras claves:

Talento humano, Selección de personal, personal idóneo, reclutamiento de personal.

Abstract

At present, companies focus on the effectiveness of the processes in the human talent area, with the selection of personnel being a very important component. For this reason, this study focuses on the recruitment process of the financial company Comultrasan in all the offices of the department of Boyacá. The main objective of this work was to strengthen the personnel selection process with the design of a reliable and quality strategic process where the needs and requirements of the jobs are evaluated in order to improve job performance.

The research is based on a descriptive research with a quantitative approach, supported by techniques such as the survey, which was implemented through a questionnaire of 13 closed dichotomous questions (Yes, No), applied to 15 workers to collect their impression of the recruitment techniques, formal policies for the recruitment of personnel, selection criteria, styles of evaluation of compliance with the objectives of the collaborator participating in the selection process of the human talent area.

The results are presented, interpreted and it is highlighted that all the requirements contained in the personnel recruitment process are not being fulfilled, which generates a deviation from the fulfillment of the company's strategic plan, increased costs and decreased productivity. Among the recommendations, it is possible to mention the use of techniques in the personnel selection process that fully comply with the requirements of the design of the strategic selection process and can mitigate the lack of recommendation of candidates by the employees of the company.

Likewise, according to the analysis of the results obtained in the research process, the company has the area of human talent and tools, where it takes as a reference the internal personnel in the recommendation in the selection and recruitment of personnel for the vacancies offered, is supported by the verification of references, requirements of the vacant job (level of study, work

experience, certifications, background) of the resume as a primary requirement, the information on vacancies is developed through publications on the intranet and advertisements on institutional billboards.

Keywords:

Human talent, Selection of personnel, suitable personnel, personnel recruitment.

Tabla de contenido

| | |
|---|----|
| Lista de Gráficos | 8 |
| Lista de Tablas | 9 |
| Introducción | 10 |
| Problema | 11 |
| Planteamiento del Problema | 11 |
| Sistematización del Problema | 12 |
| Justificación | 13 |
| Objetivos | 14 |
| Objetivo General | 14 |
| Objetivos específicos | 14 |
| Antecedentes del Problema | 15 |
| Marco teórico | 17 |
| Marco Legal | 21 |
| Metodología | 26 |
| Etapa 1. Diseño de la encuesta | 31 |
| Etapa 2. Tabulación de la información | 32 |
| Etapa 3. Análisis de Resultados | 42 |
| Etapa 4. Elaborar la propuesta | 42 |
| Conclusiones | 45 |
| Referencias bibliográficas | 46 |
| Anexos | 48 |

Lista de gráficos

| | |
|--|----|
| Ilustración 1 Sistematización del problema | 12 |
| Figura 2 Los Cinco Procesos Básicos En La Administración De Personal | 18 |
| Figura 3 Encuesta | 32 |
| Ilustración 4 Porcentaje de Reclutamiento | 32 |
| Ilustración 5 Políticas de la Organización | 33 |
| Ilustración 6 Porcentaje estructura por Competencias | 33 |
| Ilustración 7 Porcentaje verificación de hoja de vida | 34 |
| Ilustración 8 Porcentaje diseño perfiles de las vacantes | 35 |
| Ilustración 9 Funciones del area de recurso humano | 36 |
| Ilustración 10 Documentación requerida | 36 |
| Ilustración 11 Porcentaje importancia proceso de selección | 37 |
| Ilustración 12 Métodos dentro del proceso de selección | 38 |
| Ilustración 13 Técnicas de reclutamiento | 39 |
| Ilustración 14 Metodologías de reclutamiento | 40 |
| Ilustración 15 Personal encargado del reclutamiento | 40 |
| Ilustración 16 Control cumplimiento objetivos | 41 |
| Ilustración 17 Plantilla encuesta | 48 |
| Ilustración 18 Modelo reclutamiento y selección | 49 |

Lista de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Porcentaje proceso de reclutamiento | 32 |
| Tabla 2 Politicas de la organización | 32 |
| Tabla 3 Estructura por competencias | 33 |
| Tabla 4 Verificación referencia hoja de vida | 34 |
| Tabla 5 Diseño perfiles de las vacantes | 35 |
| Tabla 6 Funciones del area de recurso humano | 35 |
| Tabla 7 Documentación requerida | 36 |
| Tabla 8 Importancia del proceso de selección | 37 |
| Tabla 9 Métodos dentro del proceso de selección | 38 |
| Tabla 10 Técnicas de reclutamiento | 38 |
| Tabla 11 Metodologías de reclutamiento | 39 |
| Tabla12 Personal encargado del reclutamiento | 40 |
| Tabla 13 Control cumplimiento objetivos | 41 |

Introducción

Dentro de toda empresa el talento humano es importante para garantizar la funcionalidad de la organización, en cumplimiento a la calidad y productividad. Al presente la gran mayoría de los procesos que se llevan a cabo en una empresa, bien sean directos o indirectos van estrechamente relacionados con el desempeño laboral de los trabajadores, y el cumplimiento de las metas organizacionales, por esta razón el proceso de selección de personal es considerado de vital importancia, debe además de ser efectivo, debe ser eficiente.

En Colombia el principal objetivo de la mayoría de las empresas es gestionar el talento de las personas, que se relacionen con las necesidades y requerimientos de la empresa en el cumplimiento de metas. Para lograrlo el primer proceso que se debe realizar es la selección del talento humano lo cual permite que el colaborador tenga un desempeño exitoso.

Ante lo cual mediante el desarrollo del diplomado lograremos establecer un diseño de proceso de selección de personal de Comultrasan en el departamento de Boyacá teniendo en cuenta la importancia para las empresas actuales, la gestión del talento humano como aporte al mejoramiento de la productividad de las organizaciones

En la actualidad las empresas confían plenamente en la eficiencia de la oficina de talento humano en la selección de personal como base primordial para un excelente desempeño organizacional.

Problema

“Diseñar y establecer un proceso para la selección de personal de la empresa Financiera Comultrasan, cooperativa líder en el ahorro y crédito, en todas las sedes del departamento de Boyacá.”

Planteamiento del Problema

La falta de idea sobre los métodos, procedimientos y el inadecuado manejo de las técnicas, genera múltiples inconvenientes tales como: un trabajo ineficaz de las funciones que conlleva el puesto o el cargo a ejercer, falta de motivación laboral y rotación de personal elevada que traería consigo costos afines con la ausencia del empleado y su reemplazo por otro. Estos problemas influirán en la calidad del servicio o producto ofrecido por la empresa. Los resultados obtenidos por medio a esta investigación serán de interés para Financiera Comultrasan, pues permitirá detectar los puntos que deben ser reforzados y eliminados.

Toda empresa debe tener un plan o proceso tanto para la requisición como para la selección de personal necesario para el desempeño de funciones específicas de acuerdo a los cargos que es esta se desempeñen, es por esto que se ve la necesidad de diseñar un proceso de selección de personal para la empresa Financiera Comultrasan cooperativa líder en el desarrollo de créditos y ahorro, esto para las sedes ubicadas en el departamento de Boyacá.

Si bien a hoy día la empresa maneja un método de selección de personal es importante definir las pautas específicas para que este proceso sea un éxito y el personal nuevo se desempeñe adecuadamente en sus cargos y se manejen eficazmente con los clientes a tratar, por eso importante preguntarnos ¿Qué efectos tendría la implementación de un nuevo proceso de selección de personal para la empresa Financiera Comultrasan para las sedes ubicadas en el departamento de Boyacá?

Sistematización del Problema

La sistematización del problema nos habla del proceso mediante el cual ordenaremos nuestra investigación otorgando jerarquías a los diferentes elementos que aquí se presentan, es así como podemos hablar que la sistematización de nuestro proyecto de investigación es:

1. Selección Del Problema



2. Estudio sobre la temática a tratar en la investigación



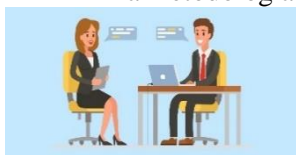
3. Elaboración de los objetivos a desarrollar



4. Metodología a



4.1 Desarrollo de la metodología



4.2 Informe de



5. Recomendaciones y Conclusiones



Ilustración 1 Sistematización del Problema

Justificación

La Selección de Personal surge en primer lugar por la necesidad de la empresa Financiera Comultrasan, de contar con un personal idóneo y acorde para realizar las funciones necesarias para llevar a cabo satisfactoriamente su objeto social, el cumplimiento de sus objetivos económicos, metas económicas y para el excelente servicio a los clientes. Ya que el personal está constituido como el principal activo de la organización; las organizaciones exitosas establecen que pueden prosperar y crecer si son capaces de optimizar y mejorar de manera continua los procesos que involucran a sus empleados. Día a día las organizaciones buscan satisfacer las necesidades de los clientes y los intereses como empresa, la selección del personal se convierte en la clave para las buenas gestiones en cuanto a las proyecciones en el crecimiento y funcionamiento de las empresas, viéndose que la realidad del progreso de una organización la forman sus integrantes. La selección de personal es el conjunto de varios procesos que ejecutan personas profesionales con la capacidad de sostener el bienestar del trabajador. En este orden podemos decir que el proceso de selección de personal consiste en una serie de pasos para elegir al personal idóneo y que se encuentra mejor preparado o con mayor aptitud para ocupar los puestos de trabajo. Muchas de las organizaciones cuentan con los mecanismos necesarios como los instrumentos infraestructura, tecnología, procedimientos de seguimiento y control, instalaciones o maquinaria, pero si tiene todo esto y no tiene personal idóneo, creativo, innovador, talentoso su permanencia en el mundo empresarial está en quiebra o simplemente no se pueden obtener buenas decisiones. Este proyecto busca beneficiar al personal interno como externo de la empresa Financiera Comultrasan de las sedes del departamento de Boyacá para mejorar los servicios frente a la competencia existente y seguir siendo cooperativa líder en el ahorro y crédito, por estar conformada con un excelente equipo de trabajo.

Objetivos

Objetivo general

Fortalecer el proceso de selección de personal de Comultrasan con el diseño de un proceso estratégico confiable y de calidad para la selección de personal donde se evalúen las necesidades y requerimientos de los puestos de trabajo a fin de mejorar el desempeño laboral de Comultrasan en el departamento de Boyacá.

Objetivos específicos

- Identificar las técnicas de reclutamiento de personal para la empresa Financiera Comultrasan.
- Analizar las técnicas de reclutamiento de personal para la empresa Financiera Comultrasan
- Determinar las estrategias a implementar para el reclutamiento de personal para la empresa Financiera Comultrasan.
- Diseñar el proceso de selección de personal para la empresa financiera Comultrasan.

Antecedentes del Problema

En la Financiera Comultrasan se ha presentado dificultades en el área de personal los cuales nos han llevado a investigar más sobre otros procesos de reclutamiento o selección de personal en otras entidades, con lo cual buscamos reducir el impacto de los siguientes problemas:

- Alto índice de rotación de personal en el periodo de prueba
- Bajo rendimiento en la evaluación de desempeño en el periodo de prueba
- Errores al momento de ejecutar las funciones por las cuales fue contratada el candidato.
- Errores en los perfiles de los cargos, lo cual ocasiona una selección errónea del personal idóneo para la empresa.
- Costos en el área de talento humano para la realización del proceso de selección.

PROTOCOLO DE RECLUTAMIENTO BIBLORED.

El objetivo principal de un protocolo de reclutamiento, es atraer candidatos calificados, minimizar costos operativos, reducir el tiempo de los procesos de selección y ocupación de un puesto; la estrategia elegida debe ser la que más se ajuste a la organización.

- PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA PEGAMASTER LTDA. DE LA CIUDAD DE SOGAMOSO - BOYACÁ.

Investigación descriptiva de los procesos del departamento de talento humano dentro de la empresa Pegamaster Ltda.

- PROGRAMA DE ASISTENCIA TÉCNICA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO, EMPRENDIMIENTO Y GENERACIÓN DE INGRESOS

La formulación del Plan Departamental de Empleo de Boyacá obedeció a un proceso de investigación adelantado consultando varios documentos existentes, tales como el Plan de Desarrollo del departamento y de los municipios priorizados para el programa; estudios especializados, diagnósticos y estadísticas sectoriales. Esta información permitió identificar los

más importantes aspectos socioeconómicos, políticos, culturales, medioambientales y de infraestructura del departamento, que se considera inciden en la dinámica del mercado de trabajo del departamento.

- MODELO PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA COOPERATIVA AGM SALUD CTA.

- PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA

Marco Teórico

Según Bayo y Merino (2002) las personas que laboran en una empresa son uno de los recursos más importantes de ésta, así como uno de los factores determinantes en su progreso. Por otro lado, también menciona que las cualidades, actitudes y comportamiento de los empleados, en conjunto con otros factores, desempeñan un rol muy importante en la determinación del éxito de esta.

Dentro de la administración del talento humano, siendo un área de gran complejidad, se requiere dividirla en distintas áreas, pasos para tener un mejor control de esta. Haciendo énfasis en el tema que nos atañe en el diplomado de profundización de talento humano a continuación se hará referencia a diferentes perspectivas de diferentes autores sobre el tema. Por ejemplo, Dessler (2001) refiere el termino de políticas, prácticas y mención entre éstas: el análisis de puestos, el reclutamiento, la selección, la orientación, la capacitación, el desarrollo, la administración de salarios, incentivos, prestaciones, evaluación entre otras definiciones. Dessler, Rodriguez (2005) denota ocho políticas para dividir la administración del talento humano, a saber: políticas de empleo (reclutamiento, promoción, salida de la organización, manejo de categorías de empleados, así como adecuación entre el trabajo y las habilidades necesarias), políticas de remuneración, políticas de seguridad, políticas de capacitación, políticas de información y comunicación, políticas de implicación, políticas de relaciones profesionales, políticas de actividades sociales,

Dessler (2001), menciona “el reclutamiento es importante, porque cuantos más solicitantes tenga una empresa, tanto más selectiva podrá ser en su contratación (p. 134)EL autor Woods(2002) señala que lo que se invierte en el proceso de reclutamiento, no es tanto, en comparación con lo que se gasta en emplear a personas descalificadas, y si se contratan a

empleados que brinden un servicio pobre, los clientes recibirán igualmente un servicio pobre.

Woods también hace referencia a un estudio realizado en Pricewaterhouse Coopers, el cual evidencia que las compañías más exitosas en contratación de personal altamente calificados son aquellas que concentran sus procesos en el reclutamiento de personal.

De otro lado Chiavenato (2000) hace referencia a cinco procesos básicos. Provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo, seguimiento y control del personal (figura 1.1)

| Proceso | Objetivo | Actividades comprendidas |
|-----------------------|--|--|
| Provisión | Quién irá a trabajar en la organización | Investigación de mercado de RH Reclutamiento de personal Selección de personal |
| Aplicación | Qué harán las personas en la organización | Integración de personas Diseño de cargos Descripción y análisis de cargos Evaluación del desempeño |
| Mantenimiento | Cómo mantener a las personas trabajando en la organización | Remuneración y compensación Beneficios y servicios sociales Higiene y seguridad en el trabajo Relaciones sindicales |
| Desarrollo | Cómo preparar y desarrollar a las personas | Capacitación Desarrollo organizacional |
| Seguimiento y control | Cómo saber quiénes son y qué hacen las personas | Base de datos o sistemas de información Controles-frecuencia-productividad-balance social |

Figura 2 Los cinco procesos básicos en la administración de personal (Chiavenato, 2000, p. 159)

“El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización” (Chiavenato, 2000, p.208) Referenciando a Chiavenato “el reclutamiento exige una planeación rigurosa constituida por una secuencia de tres fases: personas que la organización requiere, lo que el mercado de recursos humanos puede ofrecerle y técnicas de reclutamiento por aplicar” (Chiavenato, 2000, p.209)

Chiavenato (2000) opina que el reclutamiento externo se da, cuando la organización intenta suplir una vacante con personas de afuera, es decir, con candidatos. Menciona que se recurre a candidatos potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones. De otro lado Shalim (2001) dice que el reclutamiento es una parte de la administración de talento humano que se ocupa del proceso de suplir una vacante, pasando por el análisis del puesto, valoración de las fuentes propicias para obtener candidatos, la forma de contactarlos y la aspiración de aspirantes. Tomando en cuenta la referencia de varios autores, se seleccionó como base el análisis realizado por Peretti (citado en Rodríguez 2005)

Solicitud de Reclutamiento

“El proceso inicia con la definición de una necesidad que se formaliza cuando el responsable jerárquico implicado realiza una demanda de reclutamiento” (Rodríguez, 2005, p. 26

- Análisis del puesto

Tomando a Shamil (2001), el proceso del análisis del puesto es esencial para la selección efectiva del personal.

- Descripción del Puesto

“Documento que concentra las funciones que deben ejecutarse en un puesto, considerando a dichas diligencias como una totalidad” (Llanos, 2005)

Shamil (2001), resalta que la descripción del puesto hace referencia a los propósitos, alcances, deberes y responsabilidades que se deben desempeñar en cada puesto, teniendo en cuenta características como:

- Nombre del departamento
- Título del puesto
- Función y alcance del puesto
- Principales deberes y responsabilidades
- Cadena de autoridad (Bajo el mando de quien está)
- Especificaciones que debe cumplir
- Detalles del salario.

Marco Legal

- **LEYES NACIONALES**
- **ANÁLISIS DEL MARCO LEGAL COOPERATIVO**

Las cooperativas en Colombia se encuentran reguladas en la legislación nacional y se han enmarcado en principios fundamentales del Estado reflejado tanto en los objetivos constitucionales, así como leyes y decretos reglamentarios que han permitido la creación, coordinación, seguimiento del cooperativismo en el país. No obstante, esta normatividad, no se encuentra ajustada a los cambios constantes e innovadores que el sector demanda y no brinda una flexibilidad jurídica para lo cual en algunas ocasiones obstruyen el accionar del cooperativismo en la sociedad colombiana. Los principios corporativos se encuentran explícitos en la Ley 454 de 1998, su Artículo 4 señala lo siguiente: ...Principios de la Economía Solidaria. Son principios de la Economía Solidaria: 1. El ser bueno, su trabajo y mecanismos de cooperación tienen primacía sobre los medios de producción. 2. Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua. 3. Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora. 4. Adhesión voluntaria, responsable y abierta. 5. Propiedad asociativa y solidaria sobre los medios de producción. 6. Participación económica de los asociados, en justicia y equidad. 7. Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva. 8. Autonomía, autodeterminación y autogobierno. 9. Servicio a la comunidad. 10. Integración con otras organizaciones del mismo sector. 11. Promoción de la cultura ecológica.

- **Ley 454 de 1998:** Por la cual se determina el marco conceptual que regula la economía solidaria, se transforma el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas en el Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria, se crea la Superintendencia de la Economía Solidaria, se crea el Fondo de Garantías para las Cooperativas Financieras y de Ahorro y Crédito, se dictan normas sobre la actividad financiera de las entidades de naturaleza cooperativa y se expiden otras disposiciones.

- **La ley 1429 de 2010 ley de formalización y generación de empleo**

En su artículo 63 estableció: “el personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes, no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral, o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes». —De esta manera a las empresas y entidades, públicas y privadas, se les prohibía la contratación de trabajadores mediante terceras empresas para realizar actividades misionales y permanente

- **LEY 1010 DE 2006 (enero 23), CONGRESO DE COLOMBIA**

Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

- **Decreto 1083 del 2015 Decreto único reglamentario del sector de función publica**

PARTE 2, TITULO 1, CAPITULO1, EMPLEOS DE CARÁCTER TEMPORAL

ARTÍCULO 2.2.1.1.1 *Definición.* Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el ARTÍCULO 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. Los empleos temporales deberán sujetarse a la nomenclatura y clasificación de cargos vigentes para cada entidad y a las disposiciones relacionadas con la elaboración del plan de empleos, diseño y reforma de plantas de que trata la Ley 909 de 2004. En la respectiva planta se deberán identificar los empleos que tengan la naturaleza de temporales. El estudio técnico deberá contar con el concepto previo favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública.

ARTÍCULO 2.2.1.1.2 *Régimen salarial, prestacional y demás beneficios salariales.* El régimen salarial, prestacional y demás beneficios salariales de los empleos temporales será el que corresponda a los empleos de carácter permanente que rige para la entidad que va a crear el cargo y se reconocerá de conformidad con lo establecido en la ley. *(Decreto 1227 de 2005, art. 2)*

ARTÍCULO 2.2.1.1.3 *(Derogado Decreto 648 de 2017, art 19)*

- CAPÍTULO 2

PLANTAS DE EMPLEOS DE CARÁCTER TEMPORAL EN LAS EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO DEL ORDEN NACIONAL Y TERRITORIAL

ARTÍCULO 2.2.1.2.1 *Objeto.* El presente capítulo tiene por objeto fijar los mecanismos para la

estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal en las Empresas Sociales del Estado y la suscripción de los Acuerdos de Formalización Laboral en desarrollo de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 1610 de 2013. (*Decreto 1376 de 2014, art. 1*)

ARTÍCULO 2.2.1.2.2 *Campo de aplicación.* El presente capítulo aplica a las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial. (*Decreto 1376 de 2014, art. 2*)

ARTÍCULO 2.2.1.2.7 *Acuerdos de formalización.* Para dar cumplimiento a lo señalado en el Capítulo Segundo de la Ley 1610 del 2013, las Empresas Sociales del Estado deberán presentar de oficio o a petición del Director Territorial del Ministerio del Trabajo, la propuesta para la suscripción del Acuerdo de Formalización laboral de que trata el artículo 13 de la citada ley, la cual, para el caso de estas Empresas, además de la justificación técnica y financiera descrita en el artículo 2.2.1.2.3 del presente decreto, deberá contener:

- a. Número de empleos, identificados por su denominación, código y grado salarial.
- b. Duración de los empleos y el tiempo de vinculación de los servidores, para garantizar la prestación de los servicios con los empleos de carácter temporal, lo cual deberá determinarse en función de las necesidades de la Empresa Social del Estado, para atender los servicios efectivamente contratados a la Empresa.
- c. Acuerdo de Junta Directiva que apruebe la planta de empleos de carácter temporal, con el aval del Departamento o Distrito respectivo.
- d. Compromisos concretos a cumplir, tales como: i) fecha de entrada en vigencia de la planta de empleos de carácter temporal, siendo el factor determinante la viabilidad presupuestal; ii) la no

utilización para el desarrollo de actividades misionales de mecanismos como Cooperativas y/o Precooperativas de Trabajo Asociado, Empresas de Servicios Temporales o cualquier otra forma de tercerización laboral prohibida por las normas laborales o violatoria de los derechos laborales.

- **LEYES INTERNACIONALES**

- LO 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha aproximado a aspectos singulares de la ética empresarial. En concreto, La LOIE pretende potenciar la realización voluntaria de acciones en el ámbito de la igualdad por parte de las empresas (art.73), en concreto este artículo deja abierta la posibilidad de que las empresas asuman potestativamente la puesta en marcha de un conjunto de actuaciones destinadas a promover condiciones de igualdad y no discriminación en el seno de la empresa.

- Ley 13/1982, de 07 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI) (art 35 LOIE). La LISMI, establece que "...las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores, vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores minusválidos. De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente"

Metodología

Como se sabe cualquier empresa produce cambios en su organización en cuanto a la selección del personal, siendo uno de los componentes fundamentales en el buen funcionamiento de la misma, por lo tanto, el objetivo sobre el diseño de un proceso estratégico confiable y de calidad para la selección de personal donde se evalúen las necesidades y requerimientos de los puestos de trabajo a fin de mejorar el desempeño laboral para la empresa Financiera Comultrasan, por lo tanto, se debe enfocar en realizar estudios, análisis donde se pueda establecer el proceso de selección de personal para que se obtenga el total cumplimiento de los objetivos.

Como primera medida se debe tener información sobre otros procesos de reclutamiento o selección de personal en otras entidades, con lo cual buscamos reducir el impacto de los problemas como el alto índice de rotación de personal en el periodo de prueba, el bajo rendimiento en la evaluación de desempeño en el periodo de prueba, los errores al momento de ejecutar las funciones por las cuales fue contratada el candidato, errores en los perfiles de los cargos, lo cual ocasiona una selección errónea del personal idóneo para la empresa, o costos en el área de talento humano para la realización del proceso de selección. El diseño metodológico se basa en un enfoque cuantitativo, se hace uso de los procedimientos de la investigación descriptiva, abordando las especificidades de la financiera Comultrasan. Los participantes de la encuesta fueron seleccionados utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia, siendo en total 15 trabajadores de la financiera Comultrasan. La aplicación de la encuesta se aplicó haciendo uso de la herramienta, formularios de google.

Esta encuesta contiene preguntas de opción múltiple y dicotómicas (si o no), lo que permitió conocer las técnicas de reclutamiento, políticas formales para el reclutamiento de personal, criterios de selección, estilos de evaluación de cumplimiento de objetivos del colaborador participante, proceso de selección del área de talento humano.

Una vez obtenidos los resultados de la encuesta, se realiza un análisis descriptivo e inferencial mediante la herramienta formulario de Google. La cual nos permitió identificar la claridad, frecuencia de las respuestas de los participantes, facilito la relación entre los temas evaluados, la relación estadística de regresión lineal. Consecutivamente se muestran los aciertos en la formación y aprobación de los procesos del área de talento humano y los lineamientos estratégicos de la financiera Comultrasan.

- **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Objetivo General; realizar un estudio de la actualidad de la Cooperativas en cuanto a la selección y contratación de personal con el fin de identificar las fallas que se presentan en este proceso en la cooperativa.

Objetivos Específicos

- Identificar las competencias principales en el proceso de reclutamiento y selección de personal.
- Realizar diagnóstico de procesos de reclutamiento y selección de personal.
- Describir los procesos de reclutamiento y selección de personal.

- **Tipo de trabajo para el desarrollo de la metodología**

Este proyecto se está realizando bajo los parámetros de un estudio descriptivo de enfoque cuantitativo, ya que se recolectan datos o componentes sobre diferentes aspectos para “Diseñar y establecer un proceso para la selección de personal de la empresa Financiera Comultrasan, cooperativa líder en el ahorro y crédito, en todas las sedes del departamento de Boyacá.” Por consiguiente, se realizará un análisis y medición de los datos obtenidos. Así mismo este trabajo se realiza con un enfoque Cuantitativo el cual utiliza la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente realizadas; lo cual es necesario para poder analizar los datos obtenidos de las encuestas que se realizarán a la población y obtener resultados favorables.

- **Hipótesis de la metodología de este proyecto**

La aplicación para determinar la falta de idea sobre los métodos, procedimientos y el inadecuado manejo de las técnicas, genera múltiples inconvenientes en procesos para la selección de personal de la empresa Financiera Comultrasan permitirá indagar sobre las pautas específicas para que este proceso sea un éxito y el personal nuevo se desempeñe adecuadamente en sus cargos y se manejen eficazmente con los clientes a tratar mediante la implementación de un nuevo proceso de selección de personal.

- **Diseño de la Población**

Esta investigación es de tipo transaccional, porque se obtendrán datos en cual lugar y tiempo, por lo que las variables pueden ser modificadas o manipuladas. La información que se obtendrá de las personas que laboran, permitirá acercarnos a desarrollar el objetivo general.

- **Selección de la Población**

Serán las personas que laboran dentro de la Cooperativa, donde se conocerán si la hipótesis presentada tiene validez o es errónea. Para darle validez a este trabajo o proyecto, se hará una encuesta ya que se tienen los recursos necesarios para llevarla a cabo.

Instrumento para la recolección de información

Fuentes Secundarias

Revisión de documentos propios manual de funciones, manual de procesos, políticas de la empresa.

Para este proyecto se utilizará un instrumento de recolección de información basado en una encuesta la cual será aplicada a los trabajadores de la empresa. El instrumento de información incluye una serie de preguntas en relación con los efectos negativos en cuanto al alto índice de rotación de personal en el periodo de prueba, el bajo rendimiento en la evaluación de desempeño en el periodo de prueba, algunos errores al momento de ejecutar las funciones por las cuales fue contratada el candidato, errores en los perfiles de los cargos, lo cual ocasiona una selección errónea del personal idóneo para la empresa y costos en el área de talento humano para la realización del proceso de selección entre otros. Luego de la aplicación de la encuesta se realiza la recopilación de la información, se hace el reconocimiento de las áreas a intervenir con el fin de orientar el estudio y definir los procesos y estrategias para la mejora de la organización. Seguido a esto se define los procesos estratégicos, de apoyo y operativos para proceder a documentar, buscando identificar un personal idóneo y acorde para realizar las funciones necesarias.

Para realizar el estudio se realizarán consultas en fuentes primarias y secundarias, la información se tabulará y procesa para así aplicar el método científico en la obtención de datos. la selección del personal se convierte en la clave para las buenas gestiones en cuanto a las proyecciones en el crecimiento y funcionamiento de las empresas.

Fuentes Primarias

- Revisión de la información escrita que se tiene y de donde basan su proceso productivo.
- Realizar encuestas a los empleados, acerca de procesos y procedimientos que se están llevando a cabo en la empresa.

Observación directa en diversos puntos, para verificar la información suministrada, como los hábitos, el puesto o el cargo a ejercer, falta de motivación laboral y rotación de personal elevada.

Como fuente primaria para la recolección de información se aplica una encuesta, vía electrónica, como medio facilitador para la recolección y análisis de información.

Dicha recolección de información se dará en las siguientes etapas:

- Etapa 1. Diseño de la encuesta
- Etapa 2. Tabulación de la Información.
- Etapa 3. Análisis de Resultados
- Etapa 4. Elaboración de la Propuesta

Etapa 1. Diseño de la encuesta

ENCUESTA DE ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL LA EMPRESA FINANCIERA COMULTRASAN

La siguiente encuesta consta de una serie de preguntas, las cuales le tomara unos minutos responderlas, les solicitamos de favor la conteste honestamente, y que para nosotros es muy importante su opinión y nos ayudara en la investigación sobre el análisis de los procesos de reclutamiento y selección de personal.

| Variables | i | o |
|---|---|-----|
| 1. la empresa cuenta con un proceso de reclutamiento del personal. | | |
| 2. La empresa cuenta con una política formal para cubrir sus vacantes, donde tienen | | |
| Prioridad los colaboradores de la organización sobre los candidatos externos. | | |
| 3. El proceso de selección está estructurado bajo el modelo por competencias. | | |
| 4. El estudio de verificación de referencias y/o seguridad a la hoja de vida en el proceso de selección es riguroso. | | |
| 5. Para diligenciar la solicitud de vacante, la empresa se basa en el perfil del cargo. | | |
| 6. El jefe del área que solicita personal para cubrir un puesto, diligencia adecuadamente la solicitud de vacante. | | |
| 7. La empresa exige documentos como currículum vitae, antecedentes judiciales, diplomas, identificaciones, recomendaciones, certificados entre otros. | | |
| 8. Es importante para la empresa el proceso de reclutamiento de personal. | | |
| 9. Usa el análisis (estudios, experiencia, diplomas) de las hojas de vida en primer término como un filtro para eliminar candidatos inadecuados. | | |
| 10. ¿La empresa unas los siguientes técnicas de reclutamiento interno? | i | o |
| Anuncios en cartelera institucionales. | | |
| Intranet de la empresa. | | |
| Base de datos de los colaboradores actuales. | | |
| Voz a Voz con empleados. | | |
| Convocatoria a través de Correo Electrónico. | | |
| 11. ¿Qué metodologías de reclutamiento externo de personal son utilizados en la empresa? | i | o . |
| Consulta de hojas de vida archivadas de personas que no fueron escogidas. | | |
| Recomendación de candidatos por los empleados de la empresa. | | |
| Anuncios o carteles (de se busca personal) en la portería de la empresa. | | |
| 12 ¿Cuáles áreas participan en el proceso de selección? | | |
| 13¿para evaluar el cumplimiento de los objetivos del proceso de reclutamiento y selección, llevan un tipo de control basado? | | |
| - Indicadores | | |

| | | | |
|---|-------------------------------------|--|--|
| - | Verificación de objetivos cumplidos | | |
| - | Historial de estadística | | |
| - | Reportes e informes | | |

Figura 3 Encuesta

Etapla 2. Tabulación de la Información.

Objetivo: Conocer si la empresa cuenta con un proceso de reclutamiento.

| Opción | Porcentaje |
|--------|------------|
| Si | 100% |
| No | 0% |

Tabla 1 Porcentaje proceso de Reclutamiento

Responda las siguientes preguntas de acuerdo a su conocimiento en este tema

1. la empresa cuenta con un proceso de reclutamiento del personal.

15 respuestas

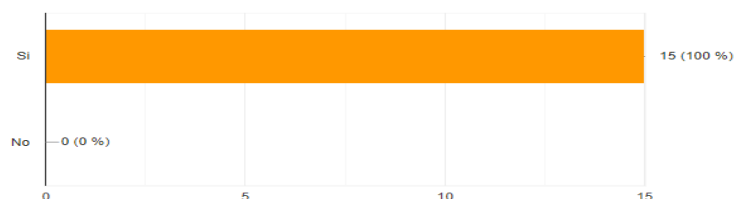


Ilustración 4 Porcentaje de Reclutamiento

En la anterior grafica se puede identificar que actualmente la empresa cuenta con un proceso de reclutamiento, de acuerdo a la encuesta a los empleados, con un 100% respondiendo que si

Objetivo: analizar las políticas de la organización referentes a las vacantes solicitadas.

| Opción | Porcentaje |
|--------|------------|
| Si | 93,3% |
| No | 6,7% |

Tabla 2 Politicas de la Organización

2. La empresa cuenta con una política formal para cubrir sus vacantes, donde tienen prioridad los colaboradores de la organización sobre los candidatos externos.

15 respuestas

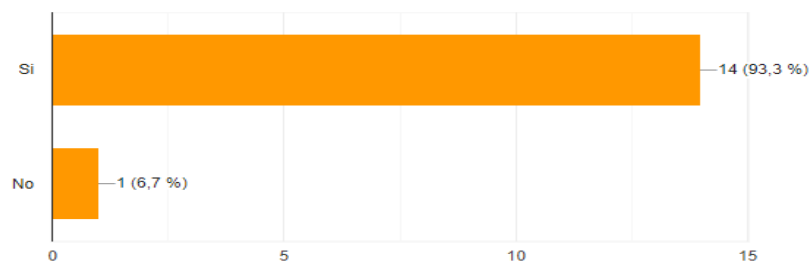


Ilustración 5 Políticas de la Organización

De lo anterior se puede analizar que La empresa cuenta con una política formal con un 93% de las personas encuestadas respondieron que si.

Objetivo: Determinar si la empresa cuenta con una estructura por competencias en su selección.

| Opción | Porcentaje |
|--------|------------|
| Si | 80% |
| No | 20% |

Tabla 3 Estructura por competencias

3. El proceso de selección está estructurado bajo el modelo por competencias.

15 respuestas

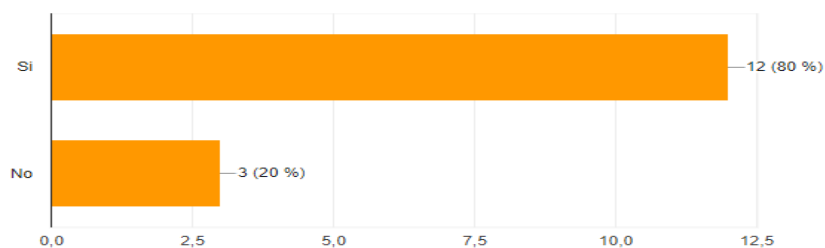


Ilustración 6 Porcentaje estructura por competencias

En la gráfica se puede identificar que, el 80% de las personas encuestadas respondieron que la empresa tiene un proceso de selección estructurado bajo el modelo de competencias.

Objetivo: identificar si se está verificando las referencias, o no están realizando proceso selección completamente.

| Opción | Porcentaje |
|--------|------------|
| Si | 80% |
| No | 20% |

Tabla 4 Verificación referencia hoja de vida

4. El estudio de verificación de referencias y/o seguridad a la hoja de vida en el proceso de selección es riguroso.

15 respuestas

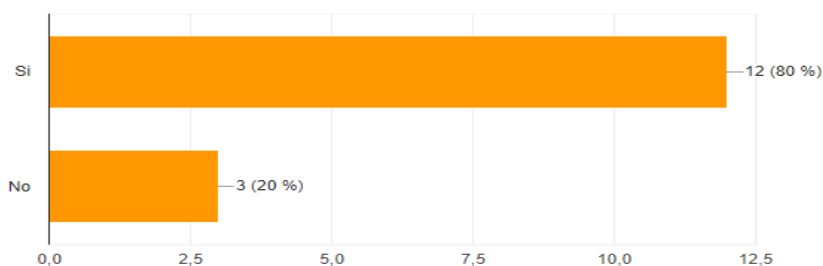


Ilustración 7 Porcentaje verificación de hoja de vida

En la organización Financiera Comultrasan, el 80% de los empleados respondieron que si se realiza el estudio de verificación y referencias de la hoja de vida con un proceso de selección riguroso.

Objetivo: determinar si la organización tiene diseñados los perfiles de las vacantes.

| Opción | Porcentaje |
|--------|------------|
| Si | 100% |
| No | 0% |

Tabla 5 Diseño Perfiles de las vacantes

5. Para diligenciar la solicitud de vacante, la empresa se basa en el perfil del cargo.

15 respuestas

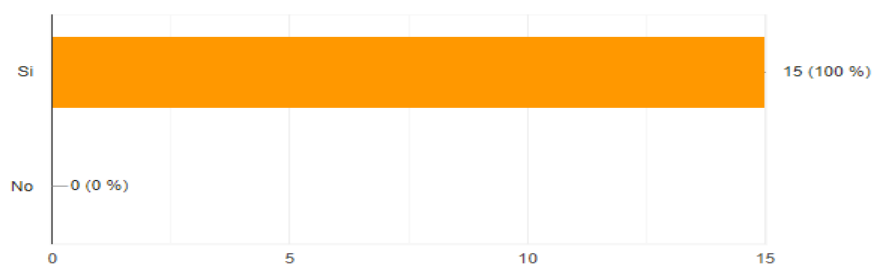


Ilustración 8 Porcentaje Diseño Perfiles de las vacantes

Se puede identificar que el 100% de las personas encuestadas respondieron que la empresa si se basa en el perfil del cargo en el diligenciamiento de la solicitud de la vacante

Objetivo; identificar el cumplimiento de las funciones del area de recursos humanos.

| Opción | Porcentaje |
|--------|------------|
| Si | 100% |
| No | 0% |

Tabla 6 Funciones del area de recurso Humano

6. el jefe del área que solicita personal para cubrir un puesto, diligencia adecuadamente la solicitud de vacante.

15 respuestas

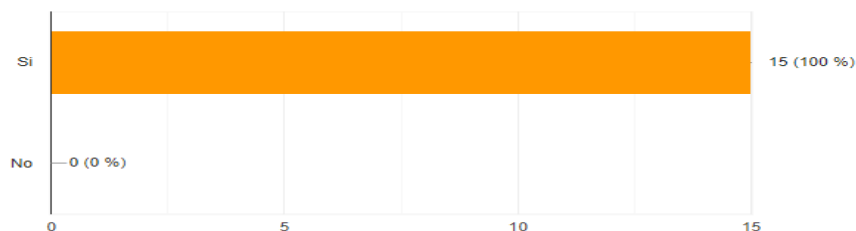


Ilustración 9 Funciones del area de recurso Humano

De la anterior grafica se puede identificar que el área encargada cuenta con personal y herramientas claves para el reclutamiento de personal con un 100% .

Objetivo: identificar la documentación requerida durante el proceso.

| Opción | Porcentaje |
|--------|------------|
| Si | 100% |
| No | 0% |

Tabla 7 Documentación requerida

7. La empresa exige documentos como currículo vitae, antecedentes judiciales, diplomas, identificaciones, recomendaciones, certificados entre otros.

15 respuestas

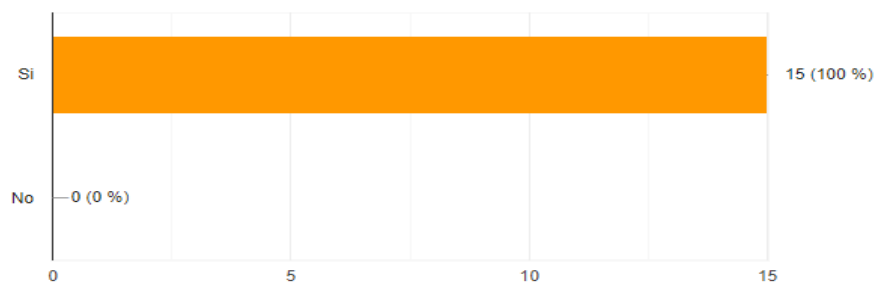


Ilustración 10 Documentación requerida

Se concuerda en un 100% que los participantes de la encuesta consideran que es un requisito primordial para la empresa exigir documentos como currículo vite, antecedentes judiciales, diplomas, identificaciones, recomendaciones, certificaciones entre otros.

Objetivo: conocer la importancia del proceso de selección.

| Opción | Porcentaje |
|--------|------------|
| Si | 100% |
| No | 0% |

Tabla 8 Importancia del Proceso de Selección

8. Es importante para la empresa el proceso de reclutamiento de personal.

15 respuestas

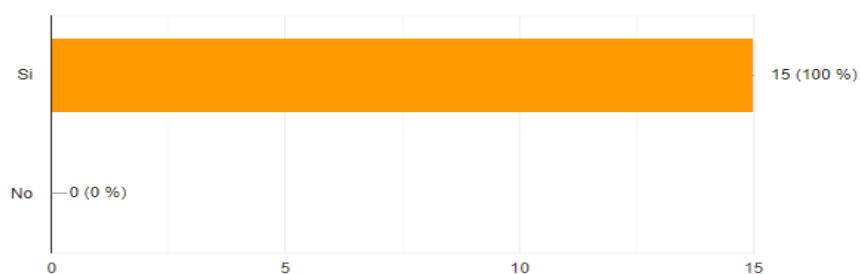


Ilustración 11 Porcentaje importancia proceso de selección

Es del 100%, unánime consenso que los trabajadores de la cooperativa Comultrasan, consideran muy importante el proceso de reclutamiento de personal.

Objetivo: identificar métodos usados dentro proceso de selección.

| Opción | Porcentaje |
|--------|------------|
| Si | 86,7 % |
| No | 13,3% |

Tabla 9 Métodos dentro del proceso de selección

9. Usa el análisis (estudios, experiencia, diplomas) de las hojas de vida en primer término como un filtro para eliminar candidatos inadecuados.
15 respuestas



Ilustración 12 Métodos dentro del proceso de selección

En 87% de los encuestados, considera que se tiene en cuenta la experiencia laboral, estudios realizados como filtro en el proceso de selección de personal.

Objetivo: identificar las diferentes técnicas de reclutamiento usadas dentro de la organización.

| Opción | si | No |
|--|-----|-----|
| Anuncios en cafeterías. | 85% | 15% |
| Internamente | 85% | 15% |
| Base de datos de los colaboradores | 73% | 27% |
| Voz a voz | 73% | 27% |
| Convocatoria a través de correos electrónicos. | 65% | 35% |

Tabla 10 Técnicas de reclutamiento

10. ¿la empresa unas los siguientes técnicas de reclutamiento interno?

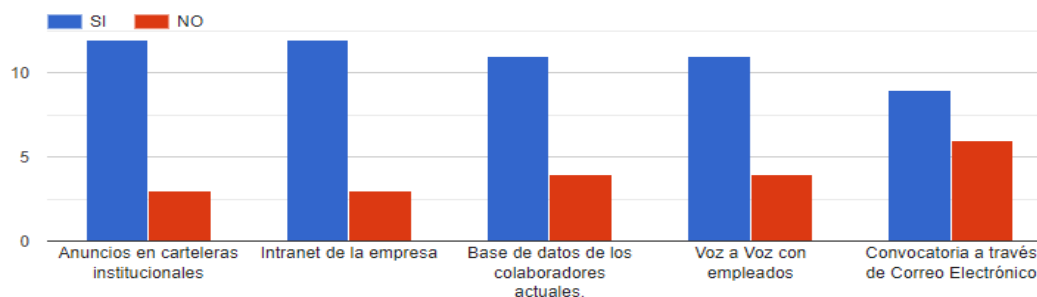


Ilustración 13 Técnicas de Reclutamiento

Dentro de los diferentes técnicos que tiene establecido la financiera Comultrasan para el reclutamiento interno de personal la mejor forma de comunicarse es por medio de la Intranet y anuncios de carteleros institucionales, no se realizan convocatorias a través del correo electrónico.

Objetivo: identificar las diferentes metodologías de reclutamiento utilizadas dentro de la organización.

| Opción | Si | No |
|--------------------------------|-----|-----|
| Consulta de hojas de vida | 73% | 27% |
| Recomendaciones de candidatos. | 83% | 17% |
| Anuncios o carteles. | 55% | 45% |

Tabla 11 Metodologías de Reclutamiento

11. ¿Qué metodologías de reclutamiento externo de personal son utilizados en la empresa?

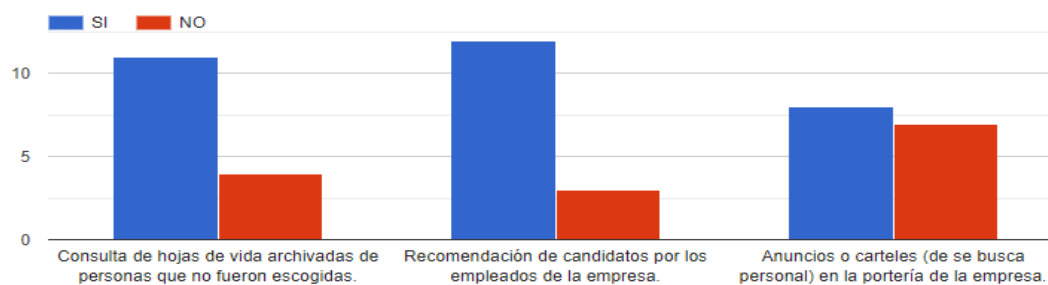


Ilustración 14 Metodologías de Reclutamiento

Al recurrir al reclutamiento externo, la empresa Comultrasan, el 93% prevalece la recomendación de candidatos por parte de los empleados de la empresa. Teniendo como segunda opción la consulta de hojas de vida archivadas de personas que no fueron seleccionadas.

Objetivo: identificar las personas encargadas del proceso de reclutamiento dentro de la empresa.

| Opción | Si | No |
|-------------------|------|-----|
| Recursos humanos | 100% | |
| Jefe de área | 80 % | 20% |
| Gerente o socios. | 62% | 28% |

Tabla 12 Personal encargado del reclutamiento

Ilustración 15 Personal encargado del reclutamiento

12. ¿Cuáles áreas participan en el proceso de selección de personal?



El 100% de los encuestados respondieron que la principal área que participa en el proceso de selección de personal es el área de Recursos Humanos.

Objetivo: identificar el tipo de control, utilizado con el fin de cumplir los objetivos propuestos

| Opción | Si | No |
|-------------------------------------|-----|-----|
| Indicadores | 80% | 20% |
| Verificación de objetivos cumplidos | 80 | 20% |
| Historial de estadística | 55% | 45% |
| Reportes e informes | 73% | 17% |
| Auditorias | 86% | 14% |
| Gráficas y diagramas | 59% | 41% |

Tabla 13Control cumplimiento Objetivos

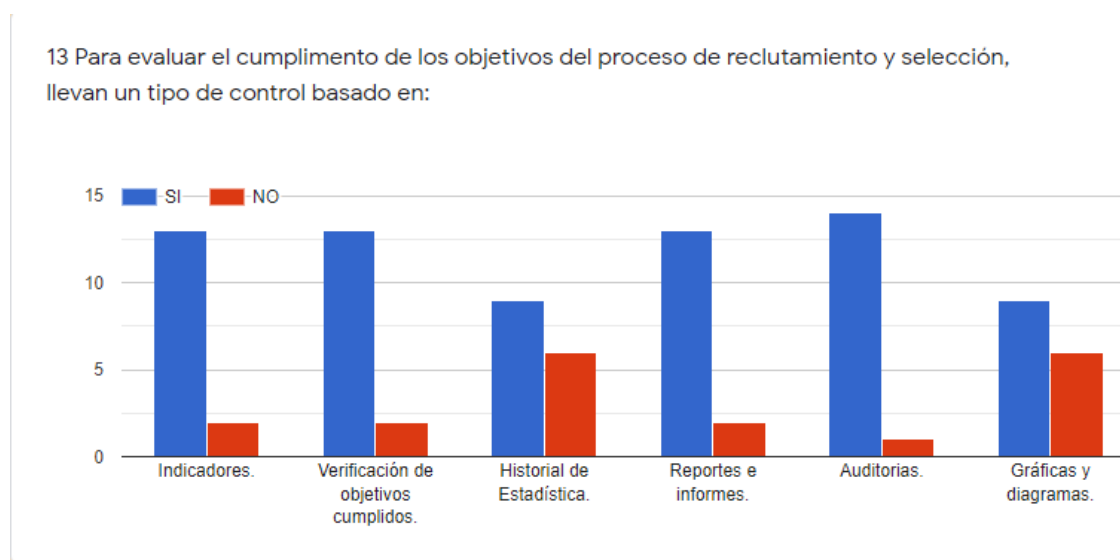


Ilustración 16Control cumplimiento Objetivos

Del total de las encuestas practicadas de las formas para evaluar el cumplimiento de los objetivos del proceso de reclutamiento y selección de persona el 86% corresponden auditorias.

Etapas 3. Análisis de Resultados

Con base a los resultados de la encuesta aplicada concluimos que la cooperativa financiera Comultrasan, dispone del completo liderazgo del área del talento humano, de su personal y las herramientas claves para hacer el proceso de selección de personal. A pesar de que se considera importante el proceso de reclutamiento de personal y sobretodo el reclutamiento de personal por competencias, se da como prioridad a la inclusión formal del personal interno sobre los candidatos externos a las vacantes, con publicaciones en la intranet y anuncios en carteleras institucionales se apoya como filtro de reclutamiento en la verificación de referencias, requisitos propios del puesto de trabajo vacante (nivel de estudio, experiencia laboral, certificaciones, antecedentes) de la hoja de vida como requisito primordial. En el caso de los participantes externos la estrategia de reclutamiento que se da prioridad es la recomendación de candidatos por parte de los empleados de la empresa.

Etapas 4. Elaborar la Propuesta

Teniendo en cuenta los resultados de la etapa anterior, resaltando la disponibilidad, liderazgo del área de talento humano, se hace evidente el interés marcado por el proceso de reclutamiento de personal, si bien se están llevando a cabo buenos procesos operativos, se debe enfocar más en procesos estratégicos en la medida que se requiera personal nuevo para vacantes. Estos procesos deben estar en mira al plan estratégico de la empresa, a la reducción de costos y mejora en la productividad, debe darse desde proceso inicial de selección de personal.

Con el desarrollo del diplomado de profundización de talento humano pretendemos fortalecer el proceso de selección de personal con la identificación, análisis, de dichas estrategias de selección, que sea por cumplimiento de los requisitos del diseño del proceso estratégico de selección y se pueda mitigar la falencia de recomendación de candidatos por parte de los empleados de la empresa.

Objetivo de la propuesta

Dar a conocer el proceso a realizar en el momento de la selección de personal para la Financiera Comultrasan en sus sedes ubicadas en el departamento de Boyacá de acuerdo a las estrategias seleccionadas.

Metodología de la propuesta

Se basa en la recopilación y análisis de la información suministrada en las encuestas por parte del personal que labora actualmente en la Financiera Comultrasan, de donde pudimos conocer la importancia de la empresa en la inclusión del personal interno sobre el externo para las vacantes, así mismo también debemos fortalecer los procesos actuales mediante la aplicación de las siguientes estrategias:

- Identificar la cultura organizacional de la empresa: definir y conocer los valores que nos identifican como empresa Financiera, nos ayudara a la adecuada identificación y selección de personal.
- Construir una comunidad de talentos: si bien no se contrata todo el tiempo, es importante reclutar las hojas de vida que se acondicionen a los cargos que se tiene en desarrollo ya que esto ayudara a futuras contrataciones.

- Implementar una estrategia digital: esto ya que las redes son una plataforma que ayuda a optimizar el proceso y la obtención de información de los postulados.

El proceso de selección de personal que se busca seguir es:

1. Búsqueda de candidatos
2. Entrevistas y aportes de formatos psicotécnicos.
3. Análisis de metodología aplicada
4. Selección de candidatos.
5. Contratación de personal.
6. Inducción de personal.

Conclusiones

El desarrollo de la metodología de investigación contribuye a una ejecución eficaz de los instrumentos de recolección de información, esto ya que se cuenta con bases aplicables para la obtención de datos verídicos y que permiten realizar un adecuado análisis de la información recolectada.

La investigación sobre el marco legal del proyecto de investigación contribuye a la adquisición de nuevos conocimientos sobre las leyes que rigen la aplicación de un proceso de selección de personal para la empresa en estudio

Referencias Bibliográficas

Cabal, O. (2017). *Estilo APA UNAD – Cali*. Sitio web: <https://estiloapaunad.wordpress.com/>

Centro de Escritura Javeriano (2017). Normas APA Sexta Edición. Sitio web:

<http://portales.puj.edu.co/ftpcentroescritura/Recursos%20C.E/Estudiantes/Referencia%20bibliogr%C3%A1ficas/Normas%20APA%206a%20actualizada.pdf>

Libros:

Chiavenato, I. (2000), *Administración de Recursos Humanos*, 5ta Ed. Mc Graw Hill, Colombia.

Dessler, G. (2001). *Administración de Personal*. México: Person Educación.

Dr. Vanella G. Ricardo, (2005), *Guía del emprendedor “Claves para organizar un negocio exitoso”*

Hernández, Fernandez y Baptista (2004). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Hitt, M., Ireland, R y Robert H. (2000), *Administración estratégica: competitividad y conceptos de globalización*, 4a. Edición. Mexico. Thomson, Editores.

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.110-118).

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.69-74).

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). *Desarrollo del factor humano*. Editorial UOC.
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Shamil, N. (2001). People y Organizational management in construction. London: Thomas Telford.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

ANALISIS DEL MARCO LEGAL COOPERATIVO

<https://confecoop.coop/wp-content/uploads/2020/03/Informe-de-Marcos-Legales-Colombia.pdf>

Anexos

Encuesta

ENCUESTA DE ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL LA EMPRESA FINANCIERA COMULTRASAN

la siguiente encuesta consta de unas preguntas, las cuales le tomara unos minutos responderlas. Le pedimos el favor que responda honestamente las preguntas, ya que para nosotros es muy importante y nos ayudara en una investigación sobre el análisis de los procesos de reclutamiento y selección de personal.

| Variables | Si | No |
|---|----|------|
| 1. la empresa cuenta con un proceso de reclutamiento del personal. | | |
| 2. La empresa cuenta con una política formal para cubrir sus vacantes, donde tienen prioridad los colaboradores de la organización sobre los candidatos externos. | | |
| 3. El proceso de selección esta estructurado bajo el modelo por competencias. | | |
| 4. El estudio de verificación de referencias y/o seguridad a la hoja de vida en el proceso de selección es riguroso. | | |
| 5. Para diligenciar la solicitud de vacante, la empresa se basa en el perfil del cargo. | | |
| 6. el jefe del área que solicita personal para cubrir un puesto, diligencia adecuadamente la solicitud de vacante. | | |
| 7. La empresa exige documentos como currículo vitae, antecedentes judiciales, diplomas, identificaciones, recomendaciones, certificados entre otros. | | |
| 8. Es importante para la empresa el proceso de reclutamiento de personal. | | |
| 9. Usa el análisis (estudios, experiencia, diplomas) de las hojas de vida en primer término como un filtro para eliminar candidatos inadecuados. | | |
| 10. ¿la empresa unas las siguientes técnicas de reclutamiento interno? | Si | No . |
| Anuncios en cartelera institucionales | | |
| Intranet de la empresa | | |
| Base de datos de los colaboradores actuales. | | |
| Voz a Voz con empleados | | |
| Convocatoria a través de Correo Electrónico | | |
| 11. ¿Que metodologías de reclutamiento externo de personal son utilizados en la empresa? | Si | No . |
| Consulta de hojas de vida archivadas de personas que no fueron escogidas. | | |
| Recomendación de candidatos por los empleados de la empresa. | | |
| Anuncios o carteles (de se busca personal) en la porteria de la empresa. | | |
| 12. Cuales areas participan en el proceso de seleccion de personal? | Si | No . |
| Recurso humano. | | |
| El jefe del area solicitante. | | |
| Gerente y/o socios de nivel directivo. | | |
| 13 Para evaluar el cumplimiento de los objetivos del proceso de reclutamiento y seleccion, llevan un tipo de control basado en: | Si | No . |
| Indicadores. | | |
| Verificación de objetivos cumplidos. | | |
| Historial de Estadística. | | |

Modelo de reclutamiento y selección.

| PRUEBAS | | HABILIDADES |
|---|-------------|---------------------------------------|
| De conocimientos y de muestreo del trabajo. | | Conocimientos específicos de un tema |
| Pruebas Psicométricos | | Rendimiento intelectual |
| Pruebas de Personalidad | Expresivos | Rasgos de Personalidad |
| | Inventarios | |
| | Proyectivas | |
| Técnicas de simulación y dinámicas grupales | | Habilidades sociales, interpersonales |
| Entrevista Tradicional | | |

Ilustración 18 Modelo Reclutamiento y Selección